# Miser sur nos succès en accueillant un plus grand nombre d'immigrants

Critères d'admissibilité de la catégorie des entreprises familiales du Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse

Document de discussion
Octobre 2005

NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE
Office de l'immigration

106-04790/

## Le contexte :
## La stratégie d'immigration de la Nouvelle-Écosse

En janvier 2005, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse lançait sa toute première stratégie d'immigration fondée sur les observations de plus d'une centaine de groupes et de particuliers. Conformément à cette stratégie, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse s'engage à favoriser l'immigration et il a adopté l'énoncé de principes suivant :

> *La Nouvelle-Écosse accueille les immigrants à bras ouverts. Nous savons que les immigrants apportent des contributions importantes à la province sur le plan social, économique et culturel. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse jouera un rôle de leader pour ce qui est d'encourager et d'aider ses différents partenaires à attirer des immigrants, à faciliter leur intégration et à s'assurer qu'ils choisissent de rester dans la province.*

Aussi, la stratégie renferme-t-elle d'ambitieux objectifs fondés sur ces principes directeurs :

- aider les immigrants à s'établir, à atteindre la prospérité et à demeurer ici – nommément en augmentant notre taux de rétention de 40 % à 70 % pour la période comprise entre le recensement de 2006 et celui de 2011;
- de plus que doubler le nombre d'immigrants venant s'établir dans notre province – pour atteindre un taux annuel de 3 600 personnes dans les quatre années suivant la mise en œuvre intégrale de la stratégie.

Le ministre provincial de l'immigration, Rodney MacDonald, s'engage à collaborer avec ses partenaires en matière d'immigration afin d'appuyer et de promouvoir les activités existantes qui permettront d'atteindre ces objectifs. Il a de plus demandé à l'Office de l'immigration de trouver de nouvelles façons d'attirer un plus grand nombre d'immigrants, et de les aider à s'établir pour de bon.

Le présent document vise à recueillir les avis des différentes parties sur la possibilité d'élargir la portée du Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse qui a connu un franc succès jusqu'à présent, et qui appuie directement les objectifs provinciaux visant à attirer et à retenir des immigrants dans la région.

# Miser sur nos succès :
# Le Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse

## Contexte

L'Entente Canada-Nouvelle-Écosse sur les candidats de la province a été ratifiée en août 2002. Cette entente, d'une durée de cinq ans, vise à accroître les avantages économiques que procure l'immigration à la Nouvelle-Écosse, compte tenu de ses priorités industrielles et économiques et de la situation de son marché de travail. Elle tient également compte de l'importance d'encourager le développement des communautés acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse.

Les candidats admis en vertu de ce programme deviennent résidents permanents du Canada, sous réserve de l'approbation du gouvernement fédéral après la vérification du casier judiciaire, de sécurité et d'état de santé.

Le programme comprenait au départ trois catégories :

1) *économique* – visant les immigrants qui ont une expérience confirmée dans les affaires
2) *travailleurs qualifiés* – visant les immigrants qui possèdent des connaissances et une formation spécialisées dans des domaines où on constate des pénuries de main-d'œuvre qualifiée
3) *communauté* – visant les immigrants désignés par une communauté comme étant susceptibles de contribuer au développement économique de la région, ou d'apporter une contribution sociale ou culturelle particulière.

L'accord permettait à la Nouvelle-Écosse de désigner 200 candidats et les membres de leur famille qui les accompagnent, pour chacune des années civiles de la période de cinq ans. Les objectifs fixés pouvaient être dépassés avec consentement des deux ordres de gouvernement, sur démonstration du succès du programme.

En juillet 2003, la Nouvelle-Écosse accueillait les premiers immigrants approuvés en vertu de son programme des candidats.

### Résultats à ce jour

L'intérêt envers le programme des candidats a augmenté de façon marquée depuis le milieu de 2003, et plus particulièrement au cours des douze derniers mois. En juin dernier, les statistiques révélaient que la Nouvelle-Écosse s'apprêtait à accepter près de 300 familles. Face à ce succès, le gouvernement fédéral a accepté d'augmenter le nombre de familles admissibles au-delà de la limite de 200 fixée par l'accord initial.

L'étape suivante du processus consiste à éliminer complètement les restrictions quant au nombre maximum de familles, et la Nouvelle-Écosse a entamé des discussions avec le gouvernement fédéral afin de pouvoir désigner un nombre croissant de familles.

### Liens avec la stratégie d'immigration

À l'occasion de consultations sur la stratégie d'immigration, les participants ont recommandé que la province crée trois nouvelles catégories afin de permettre au programme d'atteindre des immigrants de milieux divers et de reconnaître un plus large éventail d'expériences :

- membres de la famille des propriétaires d'entreprise
- étudiants étrangers
- entrepreneurs

Étant donné le succès du programme et la possibilité de désigner un plus grand nombre de familles, le moment est opportun d'ajouter de nouvelles catégories.

La première des nouvelles catégories proposées permettra aux membres de la famille d'un propriétaire d'entreprise de présenter une demande, si ce dernier est un citoyen canadien ou un résident permanent de la Nouvelle-Écosse, *et* s'il est prêt à offrir un emploi permanent à temps plein au candidat potentiel.

Les principales raisons invoquées par les immigrants qui quittent la Nouvelle-Écosse sont le manque d'emploi et l'absence de parents et d'amis proches dans leur nouveau milieu. En exigeant une offre d'emploi garantie et un lien de parenté entre le demandeur et le commanditaire, cette nouvelle catégorie appuie directement les objectifs provinciaux visant à attirer et à retenir des immigrants dans la région.

Le projet de critères d'admissibilité a été élaboré par un groupe de travail restreint composé de deux employés du gouvernement, l'un de l'Office de l'immigration, et l'autre du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, et d'un immigrant possédant une entreprise.

Les critères sont conçus pour soutenir :

- le but et les objectifs de l'Entente Canada-Nouvelle-Écosse sur les candidats de la province;
- les efforts déployés par la Nouvelle-Écosse pour améliorer son taux de rétention et atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés dans sa stratégie d'immigration;
- les objectifs du programme des candidats de la province, qui visent notamment à admettre le plus rapidement possible les candidats les plus susceptibles de réussir.

Nous faisons présentement circuler les critères pour obtenir des commentaires et suggestions. Nous vous invitons à présenter vos commentaires par écrit d'ici le 25 novembre prochain.

## Faites-nous part de vos commentaires sur le projet de critères pour la catégorie des entreprises familiales

| **Critères d'admissibilité au programme** | **Renseignements complémentaires** |
|---|---|
| Une offre écrite d'un emploi permanent à temps plein provenant d'un parent propriétaire d'une entreprise en Nouvelle-Écosse | La demande doit comprendre : une copie de l'offre d'emploi ou du contrat de travail; et une description détaillée du poste, y compris de l'appui salarial annuel d'au moins 20 000 $. |
| Une preuve du lien de parenté avec le propriétaire d'entreprise en Nouvelle-Écosse, qui doit être un résident permanent ou un citoyen canadien | Un lien de parenté est défini de la façon suivante : un fils ou une fille âgés de 22 ans et plus, un frère ou une sœur, une tante ou un oncle[1]. |
| Âge | Entre 18 et 50 ans. |
| Éducation et formation | Équivalent d'un diplôme d'études secondaires de la Nouvelle-Écosse (généralement 13 années d'études). Une formation et une expérience professionnelle en rapport avec l'emploi offert. |
| Compétences linguistiques | Le candidat doit avoir des compétences linguistiques suffisantes en anglais ou en français pour pouvoir travailler dès son arrivée **OU** obtenir l'engagement de l'entreprise familiale que des cours de langue et du soutien lié à l'emploi seront offerts. |

[1]Défini comme les sœurs ou les frères du père ou de la mère.

- L'entrevue provinciale et la visite de prospection d'une semaine seront facultatives, mais pourraient être exigées à la demande de l'agent du Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse.
- Nous proposons qu'un montant non remboursable de 1 700 $ soit exigé pour couvrir les frais d'examen de dossier.
- Les membres de la famille immédiate du candidat retenu seront également admissibles (c.-à-d., conjoint et enfants à charge).

| **Obligations du propriétaire de l'entreprise familiale**[2] | **Renseignements complémentaires** |
|---|---|
| Montrer que l'entreprise est établie en Nouvelle-Écosse et qu'elle est financièrement viable | Doit fournir des copies des relevés d'impôt vérifiés, des renseignements provenant d'un comptable ou d'une banque, ou tout autre document attestant que l'entreprise dispose de la capacité financière pour payer le salaire et les avantages sociaux requis. Des documents justificatifs sont requis pour les 24 derniers mois ou plus précédant la demande du candidat. |
| Offrir un emploi permanent à temps plein | Salaire minimum annuel de 20 000 $; les avantages sociaux et les conditions de travail doivent être conformes au code des normes de travail de la Nouvelle-Écosse[3]. |
| Signer une attestation de soutien | Pour confirmer le lien de parenté et officialiser l'offre d'emploi permanent. |
| Rencontrer un agent du Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse | Facultatif, à la discrétion de l'agent du programme. |
| S'engager à offrir des cours de langue et des occasions de mentorat en cours d'emploi | |

[2] Doit être un résident permanent ou un citoyen canadien.
[3] Les avantages sociaux sont généralement fixés à 12 % (ces frais comprennent notamment les cotisations à l'assurance-emploi, aux vacances payées et au Régime de pensions du Canada).

- Tout propriétaire d'une entreprise établie en Nouvelle-Écosse peut présenter une demande de candidat tous les deux ans s'il peut être prouvé que les candidats admis antérieurement sont demeurés en Nouvelle-Écosse et ont continué d'y travailler.

## Ouvrir la discussion

Les questions à débattre sont présentées dans le tableau qui suit et portent sur un certain nombre de critères et d'obligations clés, notamment en ce qui a trait à la rétention des immigrants. La discussion n'est nullement limitée à ces questions qui sont simplement destinées à servir de guide.

| **Critère** | **Question** |
|---|---|
| ***Emploi permanent à temps plein*** : Des études montrent que la principale raison pour laquelle les immigrants quittent la Nouvelle-Écosse est parce qu'ils ne peuvent pas trouver un emploi (ou un emploi suffisamment rémunéré) pour subvenir à leurs besoins. | Un salaire de 20 000 $ est-il suffisant pour favoriser l'intégration du candidat et de sa famille? Est-il trop élevé en ce sens qu'il pourrait constituer un obstacle pour certaines entreprises familiales? (En Nouvelle-Écosse, le revenu annuel d'un salarié à temps plein au salaire minimum se situe entre 13 000 $ et 14 000 $.) |
| ***Lien de parenté*** : Le deuxième facteur en importance en ce qui a trait à la rétention des immigrants est la présence de membres de la famille dans le nouveau milieu. | La définition du lien de parenté (frère ou sœur, tante ou oncle, fils ou fille âgés de 22 ans ou plus) est-elle appropriée, trop large, ou bien trop étroite? La définition proposée vise à éviter tout chevauchement avec les demandes dans la catégorie du regroupement familial du programme de parrainage fédéral. |
| ***Âge*** : La plupart des administrations proposent des groupes d'âge dont (a) l'âge minimum est suffisamment élevé pour permettre au demandeur de satisfaire aux exigences minimales en matière d'éducation, et (b) la limite supérieure est fixée à un âge où l'on peut s'attendre à ce que le demandeur soit capable de travailler durant un nombre raisonnable d'années. | Le groupe d'âge proposé se fonde sur des études menées par d'autres administrations. Cette fourchette d'âges, de 18 à 50 ans, est-elle appropriée en Nouvelle-Écosse? |
| ***Compétences linguistiques*** : La pleine intégration des immigrants à la vie communautaire repose sur leur connaissance de la langue utilisée dans leur nouveau milieu (l'anglais ou le français). C'est la raison pour laquelle des compétences linguistiques de base en anglais ou en français font partie des critères de toutes les catégories du programme des candidats. | En permettant aux immigrants d'*apprendre* l'anglais ou le français à leur arrivée (par opposition à *posséder* ces compétences linguistiques avant leur arrivée), favorise-t-on leur pleine intégration communautaire? |

| Critère | Question |
| --- | --- |
| ***Entrevues obligatoires :*** Tous les candidats faisant une demande en vertu d'une des catégories existantes doivent passer des entrevues personnelles. Cette étape est très importante pour la rétention des immigrants car elle permet d'évaluer les compétences linguistiques du candidat et son intention de rester. Cependant, lorsque les candidats ont déjà des liens étroits avec la communauté et un emploi garanti, la décision de convoquer une entrevue, de nature à occasionner des dépenses élevées de voyage pour les candidats, pourra être déterminée au cas par cas. | Devrait-on supprimer l'entrevue personnelle pour les candidats dans la catégorie des entreprises familiales? Est-ce que le processus de sélection devrait être le même pour toutes les catégories? |
| ***Frais de dossier non remboursables :*** La perception de frais est un moyen d'attirer des candidats sérieux et motivés. Parallèlement, le montant perçu devrait correspondre à la capacité de payer du candidat et couvrir les frais de traitement de dossier. | Est-ce que le montant de 1 700 $ correspond au frais de traitement d'un dossier? Est-il raisonnable par rapport aux moyens financiers des demandeurs? |
| ***Fréquence des offres d'emploi :*** | À quel l'intervalle les propriétaires d'entreprise devraient-ils pouvoir offrir des emplois à des parents? Moins de deux ans? Plus de deux ans? Si cet intervalle est moins de deux ans, de quelle façon évaluera-t-on la capacité de l'entreprise à retenir le candidat? |

## Mener le projet à terme

Vous avez jusqu'au 25 novembre prochain pour nous présenter vos commentaires par écrit, en les envoyant à l'adresse suivante :

Office de l'immigration
À l'attention de la directrice des programmes
1741, rue Brunswick, bureau 110A
C.P. 1535
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2Y3

Courriel : immigration@gov.ns.ca
Télécopieur : (902) 424-7936

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :
Carmelle d'Entremont
Directrice des programmes
(902) 424-5230 ou
1-877-292-9597

Les commentaires seront examinés en décembre et intégrés aux critères finals. La catégorie des entreprises familiales du programme des candidats devrait entrer en vigueur au début de l'année 2006.